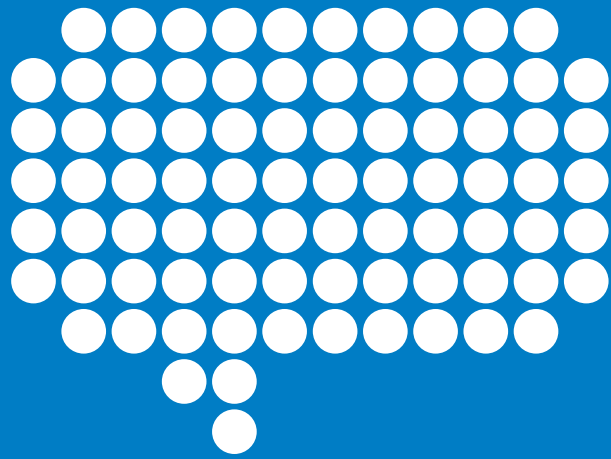


COP COMMUNICATION ON PROGRESS



TÄTIGKEITSBERICHT / REPORT

FOR THE UN GLOBAL COMPACT • PERIOD 01/2019 BIS 12/2019



Erklärung der Geschäftsleitung

Seitdem die Charité CFM Facility Management im Jahr 2014 der Initiative der Vereinten Nationen Global Compact beigetreten ist, hat sich das Unternehmen damit verpflichtet, die zehn Prinzipien der Initiative zu beachten und zu fördern. Diese Prinzipien wurden sofort in die Compliance-Verhaltensrichtlinie aufgenommen und auf unserer Homepage veröffentlicht. Die Kommunikation nach außen und innen ist heute mehr denn je wichtiger Bestandteil einer Kultur der Achtung und Umsetzung dieser Prinzipien in unserem Unternehmen. Das dokumentierte und kommunizierte Bekenntnis zu den zehn Prinzipien zeigt weiterhin Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Lieferanten die hohe Bedeutung, die dem Themenbereich von Seiten der Geschäftsführung der CFM beigemessen wird.

Um diese Grundsätze zu befolgen arbeiten wir an der ständigen Verbesserung unserer Geschäftsprozesse und an der Steigerung des Bewusstseins hinsichtlich der zehn Prinzipien. Wir erhöhen das Vertrauen aller unserem Unternehmen verbundenen Personengruppen durch Schulung, Beratung und Informationsaustausch.

Zahlreiche Maßnahmen wurden im Laufe des Berichtsjahres eingeleitet. Dabei sind stets Gesetze, interne Regelungen, freiwillige Selbstverpflichtungen und ethische Grundsätze die Basis unseres Handelns.

Auch dieses Jahr möchten wir Sie mit diesem Fortschrittsbericht einladen, einen Einblick in die formalisierten, betrieblichen Maßnahmen und Ergebnisse dieses Jahres hinsichtlich der Umsetzung der zehn Prinzipien zu bekommen.



Ingrid Maßwig und Toralf Giebe
Geschäftsführung der CFM

Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten und; sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen

MENSCHENRECHTE · HUMAN RIGHTS

PRINZIP 1 · PRINZIP 2

- Weiterhin enthält das Kapitel „Grundwerte und grundlegende Anforderungen“ der CFM- Verhaltensrichtlinie unter anderem die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die ILO-Konventionen und UN-Konventionen über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen. Diese werden als verbindlich nicht nur für alle Mitarbeiter, sondern auch für die Geschäftspartner der CFM erklärt.
- Im Jahre 2019 wurde eine erneute Compliance-Risikoanalyse durchgeführt. Risiken hinsichtlich der Beachtung der Menschenrechte werden systematisch und im Rahmen jedes einzelnen Geschäftsbereiches der CFM berücksichtigt und analysiert. Im Berichtszeitraum wurde kein erhöhtes Risiko festgestellt.
- Die CFM wurde durch die Bundesagentur für Arbeit Berlin-Mitte mit dem Zertifikat für Nachwuchsförderung 2018/2019 ausgezeichnet. Das soziale Engagement und die Nachwuchsförderung sind der CFM wichtige Anliegen und fester Bestandteil der Unternehmensphilosophie. Besonders hervorzuheben ist das Engagement der CFM bei Integration, Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen.
- An dem - im Ursprung für geflüchtete Auszubildende gegründeten firmeninternen Deutschunterricht - nahmen vermehrt CFM-Mitarbeiter mit Migrationshintergrund teil.
- Die CFM war am Tag der offenen Tür des Bundesgesundheitsministeriums aktiv beteiligt. Der Präventionsbus wurde transportiert und das Team der dort eingesetzten ärztlichen und pflegerischen Mitarbeiter vor Ort unterstützt.
- Für das Familienbüro der Charité wurde in den Ferien einmal in der Woche ein Team zur Verfügung gestellt und den Kindern einen Einblick in die Arbeit eines Krankentransporteurs ermöglicht.
- Mit dem Ziel, Kinder, Jugendliche und ihre Familien zu unterschiedlichen Veranstaltungen in einer Atmosphäre der Solidarität und Freude einzuladen, wurden mehrere Maßnahmen im Laufe des Jahres eingeleitet, unter anderem: Zoobesuch, Sommer- und Kinderfest, Angebot von Reisen zum ermäßigten Preis (in Zusammenarbeit mit dem Landessportbund Berlin).
- Verhaltensregeln bei der Nutzung sozialer Netzwerken, einschließlich der ausdrücklichen Distanzierung der CFM von „rassistischen, pornographischen, menschenverachtenden und gegen die guten Sitten verstoßenden Beiträgen“, sind weiterhin in der CFM-Mitarbeiter-Broschüre, die allen neuen Mitarbeiter überreicht wird, enthalten. Damit wird die von der CFM vertretene Verantwortung betont.
- Präsenzs Schulungen wurden im Laufe des Jahres durchgeführt, um die Wichtigkeit der Beachtung der Menschenrechte zu vermitteln.
- Somit hat die CFM weiterhin den Schutz der Menschenrechte als einen zentralen Wert anerkannt, als Teil ihrer Strategie verstanden und dementsprechend im Unternehmen umgesetzt.

Im Berichtszeitraum wurden keine Menschenrechtsverstöße oder entsprechend nahe Vorgänge weder in der CFM noch bei Partnern festgestellt.

Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren. Unternehmen sollen sich für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit einsetzen. Unternehmen sollen sich für die Abschaffung von Kinderarbeit einsetzen. Unternehmen sollen sich für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit einsetzen.

VERPFLICHTENDE STANDARDS · LABOUR STANDARDS

PRINZIP 3 · PRINZIP 4 · PRINZIP 5 · PRINZIP 6

• In Deutschland sind die Prinzipien 3 bis 6 bereits weitgehend gesetzlich geregelt und stehen nicht mehr zur individuellen Disposition. Daher ist deren Einhaltung für die CFM eine Selbstverständlichkeit, die jedoch den entsprechenden Verantwortlichen regelmäßig kommuniziert werden soll und deren Überwachung in der Verantwortung der Geschäftsführung liegt.

• Innerhalb des Unternehmens sorgt die CFM stets dafür, nicht nur die gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen einzuhalten, sondern auch die Bedürfnisse der Mitarbeiter und der internen Fachbereiche in den Prozessen zu berücksichtigen.

• Unsere Führungskräfte schaffen eine Arbeitsatmosphäre, die sich durch Vertrauen, Offenheit, Transparenz, Toleranz und Aufrichtigkeit auszeichnet und sie arbeiten daran, dass ihre Mitarbeiter die Vision des Unternehmens verinnerlichen und leben.

• Bei der Einstellung und Personalentwicklung wird unter Beachtung des Gleichstellungsgesetzes insbesondere darauf geachtet, dass

keine Diskriminierung auf Grund von Alter, Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Behinderung etc. stattfindet.

• Das bereits seit dem letzten Berichtszeitraum vorhandene Programm zur Sicherstellung und Entwicklung von Führungskräfte-kompetenzen wurde weiter geführt. Im Rahmen dieses Programms werden Themen wie Einkauf, Arbeitsrecht, Arbeitssicherheit und Compliance, einschließlich der CFM-Verhaltensrichtlinie jährlich behandelt.

• Im Rahmen von Ausschreibungen und in Abhängigkeit der jeweiligen Vergabearten wird weiterhin von den Anbietern die Verpflichtung zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen abverlangt. Im Weiteren müssen die Anbieter (ab einer festgelegten Auftragssumme) schriftlich bekunden, dass sie Maßnahmen zur Frauenförderung als Bedingungen zur Teilnahme an dem jeweiligen Verfahren ergriffen haben.

• In der CFM pflegen wir eine Kultur des offenen Miteinanders - es arbeiten Menschen aus 76 Nationen zusammen unter einem Dach.

Dies zeigt auch, dass wir uns als attraktiver, vielfältiger Arbeitgeber am Arbeitsmarkt etabliert haben. Als Tochter dieses traditionsreichen Hauses fühlen wir uns den Kernprozessen der Charité eng verbunden: „Forschen, Lehren, Heilen, Helfen“.

• Alle Beschäftigten der CFM sowie Leiharbeitnehmer haben das Recht, an den quartalsmäßigen Betriebsversammlungen teilzunehmen. Des Weiteren werden regelmäßige Informationen und Nachrichten hinsichtlich der anwendbaren Arbeitsnormen veröffentlicht. Die Geschäftsführung, der Bereich Personal und der Betriebsrat arbeiten eng zusammen, um die bestmöglichen Arbeitsbedingungen zu fördern. Im Berichtsjahr wurden neue Betriebsvereinbarungen abgeschlossen.

Die CFM erklärt an dieser Stelle nochmals ausdrücklich die Anerkennung dieser vier Prinzipien und wird sich weiterhin in der alltäglichen Beachtung und Umsetzung engagieren. Im Rahmen der jährlichen Compliance-Risikoanalyse wurde im Berichtszeitraum kein erhöhtes Risiko hinsichtlich dieses Themenbereiches festgestellt.

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen. Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

UMWELT · ENVIRONMENT

PRINZIP 7 · PRINZIP 8 · PRINZIP 9

Die CFM bekennt sich weiterhin zur Einhaltung dieser drei Prinzipien und höchster Standards im Umweltmanagement. Im Berichtsjahr hat die CFM den Schwerpunkt auf die Reduzierung der Umweltauswirkungen von Abfallerzeugung und -bewirtschaftung gesetzt aber weitere Themen wie zum Beispiel die Förderung der umweltbewussten Mobilität standen ebenfalls im Fokus.

Mehrere Maßnahmen wurden in allen Bereichen der CFM geplant und umgesetzt:

- Der Bereich Patienten- und Mitarbeiterverpflegung hat beim Thema „Wir gehen Mehweg“ mehrmals nachgelegt. Somit wird nicht nur die Umweltbelastung durch die Herstellung der Einwegprodukte sondern auch die Abfallmengen, die an den verschiedenen Standorten anfallen, reduziert. Mit der Einführung der Lunchbox to go wurde hier ein weiterer Schritt in Richtung Vermeidung von Umverpackungen gegangen. Gäste der Mensen an allen Standorten haben die Möglichkeit, Ihre eigene Lunchbox mitzubringen oder sich eine Lunchbox zu kaufen. Wer keine eigene Box hat oder sich keine kaufen möchte, bekommt sein Es-

sen to go in einer Bio-Box, die aus nachwachsenden Rohstoffen ohne Verwendung von Erdöl hergestellt wird. Die Bilanz ist durchweg positiv, viele Gäste der CFM Mensen nutzen die neue Lunchbox oder bringen Ihre eigene Box mit. Ebenfalls wurde das „Waste free Friday“ in den Mensen eingeführt und einen Mehrwegkaffeebecher ist jetzt zum Verkauf erhältlich.

- „Woche der Nachhaltigkeit“: Ein eigener Speiseplan wurde aufgestellt, der nachhaltig erzeugte, saisonale (Bio-)Lebensmittel, Produkte aus fairem Handel, Fleisch aus artgerechter Haltung sowie Fisch aus verantwortungsbewussten Quellen in den Mittelpunkt stellte und dabei auch vegetarische und vegane Gerichte stärker einband.

- Mit einem E-Scooter wird jetzt auf dem Campus CVK die Post gebracht. Das Fahrzeug fährt rein elektrisch und schafft dabei 160 Kilometer mit einer Höchstgeschwindigkeit von 85 kmh.

- Das Unternehmen bietet den Mitarbeitern die Möglichkeit, ein Wunsch-Dienstrad bequem und günstig über die CFM zu beziehen (Projekt „JobRad“).

- Kostenlose Fahrradchecks sowie

Beratung zur allgemeinen Sicherheit waren auch sehr gut angenommene Angebote.

- Die CFM unterstützt weiterhin bei der Umsetzung des Pilotprojektes der Berliner Verkehrsbetriebe, der Charité - Universitätsmedizin und des Landes Berlin „STIMULATE“ (Stadtverträgliche Mobilität unter Nutzung elektrischer automatisierter Kleinbusse), dessen Zielsetzung u. a. darin besteht, einen Beitrag zum Klima- und Umweltschutz zu leisten.

- Die CFM ist am Projekt KLIK green beteiligt. Im Rahmen dieses Projektes werden Klimamanager qualifiziert, mit dem Ziel, dass bundesweit 250 Krankenhäuser und Reha-Kliniken insgesamt 100.000 Tonnen Kohlendioxid einsparen.

- Das Fuhrparkmanagement achtet darauf, dass bei Neuanschaffungen von Fahrzeugen die Lebenszykluskosten beachtet werden (Kraftstoffverbrauch, Emissionswerten).

Als nachhaltig orientiertes Unternehmen auf hohem Niveau leistet die CFM weiterhin einen wesentlichen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz.

Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

GEGEN KORRUPTION · ANTI-CORRUPTION

PRINZIP 10

Die Verhaltensrichtlinie der CFM enthält mehrere Hinweise zur Korruptionsbekämpfung und dient als Grundlage für die ständige Prüfung der intern festgelegten Prozesse. Somit spiegelt sich der Antikorruptionsgedanke der Geschäftsführung in den dokumentierten Prozessbeschreibungen und Arbeitsanweisungen der CFM wider. Unser Unternehmen wehrt sich vehement gegen jede Art der Korruption, einschließlich Erpressung, Bestechung und illegitimer Vorteilsnahme. Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Die von der CFM eingeführten Maßnahmen zur Verhinderung oder Aufdeckung von Korruptionsaktivitäten

- Aufnahme von Grundprinzipien der Korruptionsprävention in der Verhaltensrichtlinie
- Aufnahme von Prüfungen zu evtl. Korruption begünstigenden Strukturen in die prozessbezogene Risikoanalyse
- Schulungen zum Thema

sind weiterhin gültig und werden ständig überprüft und gegebenenfalls aktualisiert bzw. unterliegen der kontinuierlichen Bearbeitung.

Im Laufe des Jahres wurden neue Führungskräfte hinsichtlich der Verhaltensrichtlinie und der festgelegten Prozesse eingearbeitet und fanden zahlreiche Schulungsmaßnahmen in relevanten Unternehmensbereichen statt. Unter anderem wurden die bereits vorhandenen Regelungen zur Annahme von Geschenken und sonstigen Zuwendungen erneut ausführlich kommuniziert.

- Die Überwachung, Kontrolle und Anpassung von Prozessen und Strukturen zur Korruptionsprävention ist weiterhin eine der zentralen Aufgaben des Compliance-Management-Systems der CFM.

Im Rahmen der jährlichen Compliance-Risikoanalyse wurde im Berichtszeitraum kein erhöhtes Risiko hinsichtlich dieses Themenbereiches festgestellt. Die bisherigen Untersuchungen haben keine Anhaltspunkte für Korruptionsvorfälle in der CFM ergeben.

www.cfm-charite.de

© 2019